

## 'Die globale Evolution der industriellen Beziehungen': Deutschlands Weg zur Profession (Besprechungssessay)

Weitbrecht, Hansjörg

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weitbrecht, H. (2006). 'Die globale Evolution der industriellen Beziehungen': Deutschlands Weg zur Profession (Besprechungssessay). *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 13(1), 67-77.  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350205>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## **„Die globale Evolution der industriellen Beziehungen.“ Deutschlands Weg zur Profession**

Hansjörg Weitbrecht\*

### **Intention des Buches**

Um es gleich am Anfang zu sagen, das Buch „The Global Evolution of Industrial Relations“,<sup>1</sup> ein „Auftragswerk“ für die International Industrial Relations Association (IIRA), ist eine Studie, die von Bruce Kaufman,<sup>2</sup> mit Leidenschaft für die Sache und mit viel Sensibilität für die historischen Zusammenhänge geschrieben wurde. Dabei kommt uns besonders entgegen, dass die Entwicklung in Deutschland ausführlich behandelt wird und der Autor als Amerikaner sie gewissermaßen von außen betrachtet. Dies macht die Lektüre immer wieder anregend auch bei längst Bekanntem. Wir lernen viel über die Entwicklung der *industrial relations* in den USA, dem Ursprungsland, und können damit uns selbst besser verstehen.

Anlass für das Buch ist das bevorstehende 40-jährige Jubiläum der IIRA. Es ist also eine institutionelle Biographie, die – ganz in der Tradition der Institutionentheorie – das Umfeld beschreibt und die Entwicklung der industriellen Beziehungen als akademische Disziplin davon abhängig sieht. Kaufman vertritt die These, dass die akademische Ausprägung der Disziplin die realen Gegebenheiten in einer Nationalökonomie widerspiegeln, die allerdings gerade am deutschen Beispiel zu überprüfen wäre. Trotz seiner pessimistischen Betrachtung der *industrial relations* vor allem in den USA hegt er Hoffnung für die Zukunft, da „das kapitalistische System nicht ohne sie funktionieren kann“.

Kaufman hat herausgearbeitet, dass Organisationen immer in einem weiteren Kontext zu sehen sind, in ihrer ideengeschichtlichen Entwicklung, die sehr verschieden verlaufen ist in den einzelnen Ländern und deshalb zu den bekannten unterschiedlichen Strukturen der industriellen Beziehungen und ihrer akademischen Präsenz geführt haben. Bedeutsam für die weltweite Entwicklung waren die Anregungen der International Labour Organization (ILO), 1919 gegründet, für die spätere Gründung der IIRA. Die ILO, hervorgegangen aus den Verhandlungen zum Versailler

---

\* Prof. Dr. Hansjörg Weitbrecht, geb. 1938, Honorarprofessor am Institut für Soziologie der Universität Heidelberg. Schwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Organisationstheorie und -forschung, Human Resource Management. Gründungsmitherausgeber der „Industriellen Beziehungen“. Gunterstrasse 4, D – 69469 Weinheim. E-mail: hweitbrecht@email.de.

<sup>1</sup> Bruce E. Kaufman: The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA. International Labour Office Geneva, 2004, 722 S.

<sup>2</sup> Bruce E. Kaufman ist Professor of Economics and Senior Associate of the W.T. Beebe Institute of Personnel and Employment Relations at Georgia State University in Atlanta.

Frieden, wollte in einer tripartistischen Vertretung den Status der Arbeit erhöhen durch Konventionen und Empfehlungen. Die Alliierten erkannten die Bedeutung der Kapital-Arbeit-Beziehungen nach dem Zweiten Weltkrieg und fanden die ILO am besten geeignet sie zu fördern, z.B. in Erweiterung des Marshall Plans.

Hervorgegangen aus dem International Institute for Labour Studies (IILS) innerhalb der ILO entstand 1966 die IIRA, hauptsächlich vorangetrieben von Robert Cox, Direktor am IILS, und Ben Roberts, Professor für Industrial Relations an der London School of Economics. Ein Vorstoß, die Deutschen in das Vorbereitungskomitee mit aufzunehmen, wurde wegen ideologischer und disziplinärer Probleme der Deutschen untereinander fallen gelassen. Die Satzung der IIRA beschreibt das Ziel der Organisation als ein rein wissenschaftliches. Weil keine Meinungen zu politischen Fragen geäußert werden sollten, wurde die Mitgliedschaft streng auf „Forscher“ beschränkt, ein Begriff, der dann aber in den meisten Ländern breit definiert wurde und von Anfang an auch Forscher in Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern umfasste. Heute hat die IIRA über 5000 Mitglieder und 40 nationale Sektionen.

Kaufman legt sowohl eine vergleichende Analyse der Ideengeschichte vor, als auch eine Realgeschichte der industriellen Beziehungen als Praxis und schließlich als akademische Disziplin. Üblicherweise sind international vergleichende Darstellungen von verschiedenen Autoren als Insider-Bericht aus Sicht des jeweiligen Landes geschrieben und meist nur für eines dieser Felder. Anders dieses Werk. Der Autor, der bereits mit einer Vielzahl von historischen Studien in den USA hervorgetreten ist, hat in anderen Ländern rund um den Globus, in Europa besonders intensiv in Frankreich und Deutschland, *key players* der akademischen Disziplin der industriellen Beziehungen befragt, deren Aussagen jedoch selbständig verarbeitet.<sup>3</sup> Aus den Experten-Interviews entsteht damit eher eine historische, international vergleichende Analyse als eine sozialwissenschaftliche Forschungsarbeit.

### Ideengeschichte und Definition der Industrial Relations

Ursprung der industriellen Beziehungen sind für Kaufman „bezahlte Arbeitsverhältnisse“. Kaufman widmet der Definitionsbreite der industriellen Beziehungen einige Aufmerksamkeit, so interessiert ihn, wie ein eigenständiges Feld der industriellen Beziehungen als Antwort auf die „Arbeiterfrage“ entstand und wie sich daraus eine akademische Disziplin entwickelte.

In den USA wurden die *industrial relations* erstmals 1910 als eigenständige Disziplin mit einer allumfassenden Definition von Arbeit und Beschäftigung ins Leben gerufen, und zwar mit einem intellektuellen und einem Problemlösungsanspruch. In den zwanziger Jahren gehörten dazu Arbeitsrecht, Arbeitsgeschichte, Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftswesen und angewandte Arbeitsökonomie. Auch Industriesoziologie, *human relations* und Personalmanagement waren Teil der *industrial relations*. Beginnend mit den fünfziger Jahren jedoch entwickelte sich jeder Teil zu einer eigenen Disziplin. Schon mit der bald danach beginnenden Lehre wurde der Begriff reduziert, allerdings auch mit einer normativen Komponente versehen: *pluralism, voluntarism and collectivism in*

<sup>3</sup> In Deutschland waren dies Friedrich Fürstenberg, Berndt Keller, Walther Müller-Jentsch und Manfred Weiss.

*employment relationships* wurden zur Zielorientierung. Schließlich umfasste der Begriff dann nur noch Gewerkschaften und Tarifverhandlungen.

Von Interesse ist, dass die beiden wichtigsten Richtungen, die ILE Schule (*institutional labor economics*) mit dem eher externen Blick auf die industriellen Beziehungen und die PM Schule (*personnel management*) mit dem eher internen Blick, die bis 1950 mit vielen gemeinsamen Positionen das Haus der industriellen Beziehungen in den USA bestellten, erst dann auseinanderbrachen. Und dies vor allem über die Frage, ob mehr oder weniger Gewerkschaften gut für das Land sind. Mit dem Wegbrechen der PM Schule gingen nicht nur das Management als Akteur der industriellen Beziehungen, sondern auch die Themenfelder Sozialversicherung und arbeitsrechtliche Schutzfunktion für die *industrial relations* verloren. Bedeutung und Interesse daran begannen seit den sechziger Jahren zu sinken. Dass Kaufman die Einengung als problematisch für die Entwicklung der industriellen Beziehungen als akademisches Feld ansieht, klingt mehrfach durch, ohne dass er im Schlusskapitel daraus konkrete Handlungsempfehlungen ableitet.

Da die *industrial relations* in den USA weniger als theoretisch orientierte akademische Disziplin, sondern eher als ein Feld praktischen Problemlösens und als Ideologie betrachtet wurden, was – sowohl in der *unionized* wie in der *non-unionized* Ausprägung – in anderen Ländern nur schwer akzeptiert werden konnte, wurde das amerikanische Modell der *industrial relations* nicht exportiert. In den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg festigten sich in Europa sehr unterschiedliche Institutionen, z.B. zentralisierte und korporatistische Strukturen in den Deutsch sprechenden Ländern und Skandinavien: Gewerkschaften waren hier ideologischer orientiert als in den USA und die Staaten auf dem Arbeitsmarkt interventionistischer.

Außerdem war es in den USA und Großbritannien leichter, den Konflikt zwischen Arbeit und Kapital von der größeren sozialen Frage zu trennen, da die demokratischen Institutionen weiter entwickelt und religiöse und politische Gräben weniger tief waren. Die wichtige Frage, warum im alten Kerneuropa (Frankreich, Deutschland, Italien) ein Verständnis von industriellen Beziehungen erst in den sechziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts entstanden ist, wird von Hetzler (1995) und Frege (2002) mit einem anderen Verständnis des zugrunde liegenden Problems beantwortet. Schon die Begrifflichkeiten zur Beschreibung der anglo-amerikanischen Welt und der zentraleuropäischen Länder sind gegenseitig inkommensurabel. Selbst die Übersetzung „industrielle Beziehungen“ wird im Alltagsgebrauch heute noch missverstanden, und Tarifautonomie ist nicht ins Englische übersetzbar.

Deutschland war im 19. Jahrhundert stark von einem staatsgeführten Modell des Kapitalismus geprägt, bedingt durch die zeitliche Verknüpfung von Nationbildung und Industrialisierung. Die Bewältigung der Probleme dieser Zeit, der „Arbeiterfrage“, erfolgte in Deutschland im Marxschen Begriffshorizont. Politisch war sie der Anstoß für die Sozialdemokratie, auf der bürgerlichen Seite befasste sich intellektuell der Verein für Socialpolitik damit. Die historische Schule der Nationalökonomie untermauerte staatstragende und reformorientierte Lösungen der sozialen Frage mit einem sozialpolitisch aktiv handelnden Staat, ganz im Gegensatz zu einer abstrakten ökonomischen Theorie in England (Alfred Marshall, Adam Smith). Die Rolle der Institutionen, die individuelles Verhalten steuern, wurden in der historischen Schule stärker betont.

Lujo Brentano sah in den Gewerkschaften eine institutionelle Lösung, die den freien Markt keineswegs zerstören, sondern ergänzen würde. Der Beitrag Max Webers zu diesem Gedankengebäude wird von Kaufman überschätzt. Wir konnten von ihm zwar lernen, dass der Kapitalismus ein historischer Zufall war und verdanken ihm viel zur Analyse großer Organisationen, beides ist jedoch in eine Diskussion der industriellen Beziehungen nur ansatzweise und erst in jüngerer Zeit eingegangen. Kaufman rekurriert jedoch in seinem eigenen Ansatz immer wieder auf eine institutionentheoretische Analyse, die auf Max Weber aufbaut. Und die verglichen mit England starke Ausrichtung des Rechts auf Ordnung und nationales Interesse sieht Kaufman unterstützend für diese Entwicklung. Mit den ersten Publikationen Hugo Sinzheimers nach 1900 löst sich das Arbeitsrecht vom allgemeinen Rechtskörper und erlaubt eine eigenständige Entwicklung der industriellen Beziehungen.

Mehrfach macht Kaufmann die Entwicklung der akademischen Disziplin an der Entwicklung der Gewerkschaften fest, er sieht – vor allem in den USA – den Niedergang der akademischen Disziplin verbunden mit dem Mitgliederschwund der Gewerkschaften. In Deutschland war der Aufstieg der akademischen Disziplin weniger spektakulär trotz starker Gewerkschaften. Die umfassende Verrechtlichung und die zunehmende Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung verlangten keine gesonderte akademische Disziplin zum Problemverständnis oder zur Problemlösung, ebensowenig die Existenz von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

### Theorie der industriellen Beziehungen

Nach einer breiten Diskussion der intellektuellen Ideengeschichte, gerade auch der deutschen, die zu der Entwicklung eines eigenen akademischen Feldes der *industrial relations* geführt hat, konstatiert Kaufman (besonders für die USA, dann aber auch für Europa) einen Mangel an eigenständiger Theorie und Methode, den er für den Niedergang des Faches mitverantwortlich macht. Da in den USA die *industrial relations* von Anfang an ein Feld der praktischen Problemlösung waren, konnten sie nach Kaufman nicht Quelle für theoretische Entwicklungen sein. In den USA hatte der Versuch einer theoretischen Erfassung der *industrial relations* mit Dunlops Systemansatz begonnen und danach „with fits and starts“ zu keiner allgemeinen Theorie geführt. Kaufman hebt immer noch als bahnbrechend heraus: Walton und McKersies frühes Werk „A Behavioral Theory of Labor Negotiations“ (1965) und Kochan, Katz und McKersies „Transformation of American Industrial Relations“ (1986). Während das erste Werk, das sicherlich auch heute noch Maßstäbe setzt, eine Mikroperspektive einnimmt, bleibt das zweite eher deskriptiv. Als interessantestes neues Werk nennt Kaufman John Budds „Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice“ (2004), der vom zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnis ausgeht.

Die Frage nach einer Theorie der industriellen Beziehungen in Europa stößt auf den immer wieder benutzten Begriff des „industrial relations system“. Dieser wird auf der einen Seite rein deskriptiv benutzt, wenn auch vorteilhaft ist, dass damit industrielle Beziehungen als Gegenstandsthema im Gespräch bleiben. Andererseits schwingt immer auch die Idee eines theoretischen Konstrukts bei dem Begriff mit, d.h. ein System der Regulation, ein System der Regeln und Autoritätsbeziehungen, das die

Arbeitsbeziehungen strukturiert. Wir sind dann (ungewollt?) wieder ganz nah an Dunlops „Netzwerk der Regeln“.

Interessanterweise hebt Kaufman nun in Europa einige Werke heraus, die er wohl als zukunftsweisend für die Theoriebildung der industriellen Beziehungen ansieht, die einerseits wiederum auf die Basis, die *employment relationship* und die *regimes of employment regulation*, rekurrieren und andererseits einen Schwerpunkt in der Institutionentheorie haben. Zu den nennenswerten Büchern, „the leading edge“, in der europäischen Theoriebildung gehören für ihn die folgenden Bücher:

- Wolfgang Streecks Aufsatzsammlung „Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies“ (1992) – der Versuch zu einer Institutionentheorie der Angebotsseite in fortgeschrittenen kapitalistischen Nationalökonomien, abgesetzt von einem limitierten neo-liberalen Ansatz. Märkte und rationales ökonomisches Verhalten sind ihm zufolge eingebettet in kulturelle und politische Institutionen, die selbst nicht marktgeneriert sind, aus denen sich aber Möglichkeiten und Zwänge ökonomischen Handelns ergeben. Streeck sieht die deutschen Institutionen positiv und ursächlich für den deutschen ökonomischen Erfolg an. Seine Forschungen dazu stammen allerdings noch aus der Zeit vor der Vereinigung.
- Während Streeck sich nur am Rande mit industriellen Beziehungen befasst, stellt Colin Crouch diese in den Mittelpunkt seiner Studie „Industrial Relations and European State Traditions“ (1993). Er vergleicht *industrial relations systems* in ihrer Vielfalt in Europa mit Hilfe einer kollektiven *rational choice*-Theorie im Rahmen historischer Kräfte, die zu bestimmten Pfaden führen.
- Hollingsworth und Boyer arbeiten in „Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions“ (1997) heraus, welche Vielfalt von institutionellen Arrangements ökonomische Aktivität koordinieren, alternativ zur reinen Marktkoordination. Davon abhängig entstehen die sozialen Systeme der Produktion, u.a. das System der industriellen Beziehungen. Individuelle Entscheidungen sind von diesem institutionellen Arrangement, das auch moralische Prinzipien umfasst, abhängig. Nicht neo-klassische Marktgläubigkeit, sondern andere koordinierende Mechanismen stehen im Fokus ihrer Betrachtung.
- Hall und Soskice stellen in „Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage“ (2001) die Wettbewerbsfähigkeit der Firma in verschiedenen nationalen politischen Ökonomien in den Mittelpunkt. Es geht also um die Variationen institutioneller Infrastruktur vor allem unter dem Druck internationaler Märkte.
- Als grundlegend betrachtet Kaufman Marsdens „A Theory of Employment Relations Systems“ (1999). Marsden führt die Institutionen der (nationalen) industriellen Beziehungen zurück auf grundlegende Regeln, die das Beschäftigungsverhältnis strukturieren. Dazu gehören aufgaben- vs. funktionsorientierte Regeln und der Produktions- vs. Trainingsansatz. Aus diesen vier Optionen leitet Marsden unterschiedliche Grundformen der kollektiven industriellen Beziehungen ab.

Wir kommen damit der Vorstellung von Kaufman, wie eine Theorie der industriellen Beziehungen aussehen sollte, näher. Er sieht die Entwicklung einer Theorie der industriellen Beziehungen in einem breiten institutionentheoretischen Ansatz auf der Grundlage einer Theorie des Arbeitsverhältnisses. Dies schließt dann alle Arten von institutionellen Arrangements ein, *unionized* und *non-unionized*, mit Mitbestimmung und mitbestimmungsfrei, spricht also deutlich für eine breite Definition des Feldes.

Wir dürfen gespannt sein auf seine Fortführung dieser Andeutungen in dem von ihm angekündigten Theorieband (Kaufman 2004).

### Industrielle Beziehungen in Deutschland

Die bei der Gründung der internationalen Vereinigung IIRA festgelegte Regel, die Mitgliedschaft auf Forscher zu begrenzen, hat in Deutschland bis in die jüngere Zeit dazu geführt, dass die deutsche Sektion der IIRA, die „German Industrial Relations Association (GIRA)“, eine kleine, rein akademische Vereinigung blieb, während in anderen Ländern, wo man Forschung großzügiger interpretierte, eine sehr viel breiter gestreute Mitgliedschaft entstand. Rückblickend wirken die strengen Auswahlkriterien für eine Mitgliedschaft in der GIRA bis in die neunziger Jahre merkwürdig, wenn auch nachvollziehbar im politischen Umfeld der ersten Zeit.<sup>4</sup> In der ersten Generation waren im weitesten Sinn der Definition keine Marxisten unter den Mitgliedern (Keller 2005: 5).

Kaufmann betont, dass die industriellen Beziehungen in Europa fast ausschließlich in der Soziologie beheimatet sind, im Gegensatz zu den USA mit *labor economics* als Schwerpunkt. Zwar sind die GIRA-Mitglieder interdisziplinär zusammengesetzt, jedoch noch heute dominieren drei Disziplinen: die Arbeits- und Industriesoziologie, die Personalwirtschaft sowie, in deutlicher Minderheit, das Arbeitsrecht. Nationalökonomien sind offensichtlich unterrepräsentiert. Die Rückwirkung der Perspektive der industriellen Beziehungen auf die Herkunftsdisziplin ist jeweils gering. Industrielle Beziehungen wird als zusätzliches Wissensgebiet betrieben, als Erforschung der kollektiven Konfliktregelungen. Der wissenschaftliche Diskurs war in der GIRA dominant, im Gegensatz zum amerikanischen Problemlösungsansatz. Erst im Laufe der letzten Jahre wurde die GIRA zunehmend zum Treffpunkt aller an industriellen Beziehungen Interessierten.

Ideologische Unterschiede, die zumindest die Auswahl der Forschungsthemen bestimmten, erschweren die Kooperation. Im Personalwesen, das in der Betriebswirtschaftslehre angesiedelt ist, spielt von wenigen Ausnahmen abgesehen der Themenbereich der industriellen Beziehungen weder in der Forschung noch in der Lehre eine Rolle (Weitbrecht 2003; Keller 2005).

Diese akademische Grundorientierung hat die akademische Disziplin der industriellen Beziehungen in spezifischer Weise auch in Deutschland geprägt. Die Tradition der Arbeits- und Betriebssoziologie bestimmt die Forschungstradition, überträgt also ihre spezifischen Perspektiven (z.B. die Konzentration auf betriebliche Arbeitsstruktu-

---

<sup>4</sup> Die Mitgliedschaft begann 1970 mit 9 Mitgliedern und betrug 1978 erst 21. Erst Ende der 90er Jahre unter einem neuen Vorstand wurden 100 Mitglieder erreicht (Quelle: Keller 2005).

ren wie auch ihre Lücken, z.B. die verspätete Einbeziehung von Management- und Organisationssoziologie) auf die industriellen Beziehungen. Immerhin wurde bereits auf dem Soziologientag 1979 einmal ein Themenbereich den industriellen Beziehungen gewidmet unter der Leitung des damaligen Direktors des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, Gerhard Brandt, und mit internationaler Beteiligung von Richard Hyman und Colin Crouch.

Zum andern ist auch in der deutschsprachigen Tradition die Beschäftigung mit dem individuellen Arbeitsverhältnis durch die disziplinäre Arbeitsteilung im Personalwesen (damit in der Betriebswirtschaftslehre) angesiedelt, wo industrielle Beziehungen in Lehre und Forschung weitgehend vernachlässigt werden. Damit wird Forschung und Lehre der industriellen Beziehungen überwiegend auf die kollektiven Beziehungen reduziert. Und da das Personalmanagement nicht als Teil der industriellen Beziehungen definiert wird, unterbleibt eine kritische Reflexion dieses Feldes. Es gibt nur wenige Brücken zwischen beiden Disziplinen, die sich an der Thematik der industriellen Beziehungen festmachen.

Die Industrie- und Betriebssoziologie hat sicherlich eine Reihe von Themen behandelt, die den industriellen Beziehungen nahe stehen, diese jedoch nur selten unter dem spezifischen Blickwinkel der industriellen Beziehungen gesehen, ausgenommen die der GIRA angehörigen Industriesoziologen. Die beiden professionellen Vereinigungen (Sektion Arbeits- und Industriesoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie einerseits und GIRA andererseits) haben bis heute wenig professionelle Berührungspunkte, abgesehen von immerhin zahlreichen Doppelmitgliedschaften. Diese Forschungslandschaft führt eher zu einer engen Definition der industriellen Beziehungen, also z.B. die Beschränkung auf kollektive Beziehungen. Bei einer eng an die bestehenden Organisationen der industriellen Beziehungen geknüpften Definition sieht Kaufman jedoch die Gefahr des Niedergangs der akademischen Disziplin mit diesen Organisationen, z.B. den Gewerkschaften, obwohl für ihn, unabhängig von diesen, industrielle Beziehungen bestehen bleiben, solange es bezahlte Arbeitsverhältnisse gibt.

Kaufman erwähnt die frühen Forschungsinstitute der deutschen Soziologie, die sich mit Fragen der industriellen Beziehungen befasst haben: das Frankfurter Institut für Sozialforschung, das SOFI in Göttingen und das Institut für Sozialforschung in München.<sup>5</sup> In Deutschland gab es, abgesehen von einer Ausnahme, keine Lehrstühle, die sich primär auf industrielle Beziehungen bezogen;<sup>6</sup> auch bei den nicht-universitären Forschungsinstituten war nur das Institut für Sozialforschung in den

---

<sup>5</sup> Keller (2005) nennt andere Institute, die sich eher mit industriesoziologischer Forschung befassen: *Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF*, München; *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut – WSI*, Düsseldorf; *Institut für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der EG*, Trier; *Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung*, Köln, und das *Wissenschaftszentrum Berlin*. Dazu gehört sicherlich auch das *Soziologische Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen*, Göttingen.

<sup>6</sup> Einzige Ausnahme ist der Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung an der Ruhr-Universität Bochum, vor allem unter seinem ersten Inhaber Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch.



siebziger und achtziger Jahren mit Gewerkschafts- und *Industrial Relations*-Forschung befasst<sup>7</sup> Das erste DFG-Schwerpunktprogramm, das dem Thema gewidmet war, „Strukturwandel der industriellen Beziehungen“, startete erst 1988; ihre Initiatoren waren J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller-Jentsch und W. Streeck.

Die ersten Konsolidierungen der deutschen Sektion erfolgten mit dem „Handbuch der Arbeitsbeziehungen“, 1985 herausgegeben von der GIRA, mit Müller-Jentschs erstem Lehrbuch „Soziologie der Industriellen Beziehungen“ (1986) und der von ihm herausgegebenen „Schriftenreihe Industrielle Beziehungen“ (seit 1990), und schließlich mit dem Start der ersten deutschen Zeitschrift, den „Industriellen Beziehungen“ (1994). In diese Zeit fällt auch die Suche der deutschen Begriffsbildung, bei der sich „industrielle Beziehungen“, die direkte Übersetzung, durchgesetzt hat. Vorher waren es z.B. Arbeitsbeziehungen, Industrielle Arbeitsbeziehungen. Der Begriff „industrielle Beziehungen“ setzte sich erst Ende der achtziger Jahre gegenüber einer Vielzahl anderer Denominationen des Feldes durch, obwohl er schon 1956 von Dahrendorf in seiner Industrie- und Betriebssoziologie so verwandt worden war.<sup>8</sup> Der Nestor der Vereinigung in Österreich und Deutschland, Friedrich Fürstenberg, allerdings blieb sich und seiner Begriffsfindung treu und spricht heute noch von „Arbeitsbeziehungen“ (2000).

In Deutschland hat die GIRA also eine eher enge Definition verfolgt, obwohl bereits zu den Gründungsmitgliedern akademische Vertreter des Personalwesen gehörten. Das „Handbuch der Arbeitsbeziehungen“ geht ganz selbstverständlich nur von kollektiven Akteuren und Beziehungen aus, wenn auch die „Systemumwelt“ mit einer ganzen Reihe von Kapiteln bedacht wird. Die Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ hat in ihrem Editorial zur ersten Ausgabe 1994 eine abstrakte Definition gewählt, die alles offen lässt. Sie verstand unter dem Begriff „die historisch gewachsenen Institutionensysteme der Konfliktregelung und Konsensbildung in der Arbeitswelt“.

In einem eigenen Unterkapitel im Kapitel 9 „Industrial Relations in continental Europe“ fasst Kaufmann auf 15 Seiten noch einmal die ganze Entwicklung in Deutschland zusammen, neben der intellektuellen Ideengeschichte vor allem auch die Entwicklung der GIRA, die spät 1970 mit nur neun Mitgliedern begann. Diese Zusammenfassung ist deshalb so wichtig, weil uns in Deutschland, wie Keller (2005) betont, ein ausführlicher historischer Rückblick fehlt, wie sie Kaufman für die USA schon lange geliefert hat. Er geht noch einmal, nachdem er dies bereits ausführlich in der allgemeinen Ideengeschichte getan hat, auf die deutsche Entwicklung ein, die Strategiedebatte (Reform oder Revolution), den Verein für Socialpolitik, er würdigt alle wichtigen frühen Werke von Adolph Geck, Goetz Briefs, Adolf Weber und sieht die Parallelen zu den Ordo-Liberalen und zur Sozialen Marktwirtschaft als spezifisch deutsche Entwicklung.

Die beiden deutschen Präsidenten der IIRA (Friedrich Fürstenberg, 1983-1986, und Manfred Weiss, 2000-2003) und die damit verbundenen Weltkongresse in

<sup>7</sup> Z.B. das 1975 von der DFG geförderte Forschungsvorhaben „Die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit im Kontext der sozio-ökonomischen Entwicklung“.

<sup>8</sup> Kap. V 1. Industrieller Konflikt und industrielle Beziehungen.

Deutschland (Hamburg 1986, Berlin 2003), von der GIRA erfolgreich organisiert, markieren Höhepunkte in der deutschen Sektion der IIRA. Hierzulande hat das Feld nie die Breitenwirkung wie in angelsächsischen Ländern erreicht, was sich auch an den nationalen Teilnehmern der beiden Weltkongresse zeigte. Der Einfluss der GIRA in der (politischen) Öffentlichkeit als Stimme, als Berater ist deshalb auch äußerst gering geblieben.

Müller-Jentsch hat sich in jüngerer Zeit wiederholt um eine Theorieentwicklung der industriellen Beziehungen bemüht. Dies gilt gerade auch für seine Verknüpfung von isoliert verwendeten Theorieansätzen der institutionellen und der Handlungsebene. Wenn auch der von ihm gewählte Weg des historischen Institutionalismus weniger erfolversprechend ist als der von Kaufman angepeilte soziologische und ökonomische Institutionalismus, ist sein Weg es wert, weiter verfolgt zu werden, vor allem die Verknüpfung zur Handlungsebene und die Vermittlung zwischen verschiedenen Institutionen (Weitbrecht 2001). Erstaunlich ist jedoch, dass die beiden Schwerpunktheft der „Industriellen Beziehungen“ zum Thema der Theoriebildung (2000, 7. Jg., Heft 1 und 4) keinen Ansatz aus der Institutionentheorie enthalten, allerdings Marsdens „Theory of Job Regulation“ (Marsden 2000).

Frege (2002) resümiert nach einer Analyse der Artikel in den „Industriellen Beziehungen“, dass deutsche Forschung sich mehr als die angelsächsische mit der Institutionalisierung und dem Funktionieren der kollektiven Akteure befasst, dem Funktionieren der Arbeitsbeziehungen, weniger mit ihrer Performance, einem primären Interesse der angelsächsischen Forschung. Sie sieht in einer Verbreiterung der Forschungsansätze und Methoden ebenfalls einen erfolgreichen Weg zur Rettung einer eigenständigen Disziplin der industriellen Beziehungen.

### **Zukunft der industriellen Beziehungen**

Waren industrielle Beziehungen in Deutschland als akademisches Feld weniger entwickelt als in den USA, so haben wir auch den Niedergang weniger empfunden. Die trüben Zukunftsaussichten für ein Feld, das sich mit „allen Aspekten von Beschäftigungsverhältnissen“ befasst, ist verwunderlich, da die Bedeutung von Arbeit stetig gewachsen ist. Nach Kaufman rechtfertigt eine akademische Disziplin ihre Existenz mit drei Kriterien: sie liefert eine Theorie oder Forschungsmethoden, die produktiv sind um die Wissenschaft voranzubringen; und/oder sie hilft wichtige soziale Probleme durch professionelles Training oder angewandte Forschung zu lösen; und/oder sie behandelt ein Thema, das aus politischen oder ethischen Gründen für wichtig erachtet wird. In allen drei Feldern hat die Disziplin in den USA verloren; in Europa und besonders in Deutschland trifft dies weniger zu, da sie von vorneherein weniger institutionalisiert war, nach Kaufman aber auch, weil die Gewerkschaften stärker als in den USA geblieben sind.

Schließlich stellt Kaufman die Frage nach der Bezeichnung des Feldes in der Zukunft. Er empfindet „industrial relations“ als zunehmend altmodisch und sieht mit dem Begriff der „employment relations“ ein populäreres und effektiveres Substitut, womit wir – direkt übersetzt – wieder bei „Arbeitsbeziehungen“ wären. Dabei ist nicht ohne Signalwert zu wissen, dass die ILO seit etwa zehn Jahren den Begriff „in-

dustrial relations“ nicht mehr benutzt, vermutlich wegen der engen Begriffsinterpretation, und statt dessen „social dialogue“ verwendet.

Schließlich aber sieht Kaufman in der Theoriebildung und in der Problemlösung Ansatzpunkte. Klar abgegrenzt gegenüber neoklassischer Ökonomie und neoliberaler Politik sieht er fünf Leitsätze der industriellen Beziehungen als nach wie vor zukunftsweisend an:

- Arbeit kann nicht als Ware betrachtet werden ohne schwerwiegende soziale Rückwirkungen,
- ökonomische Effizienz ist unmöglich ohne ein Minimum an sozialer Gerechtigkeit und individueller Sicherheit,
- Arbeitsmärkte sind immanent unvollkommen und unfähig zur Selbstregulierung,
- Arbeitslosigkeit ist im Kapitalismus der schwerwiegendste Defekt,
- zu sozialem Wohlstand gehören auch angemessene Löhne und gute Arbeitsplätze.

Das heißt, dass freie Arbeitsmärkte, ohne die Balance, Fairness, die Regelung durch Institutionen der industriellen Beziehungen und die sichtbare Hand des Staates, die grundlegende Legitimation des Marktsystems und der kapitalistischen Ordnung infrage stellen. Auf diesem fundamentalen Theorem der industriellen Beziehungen sieht Kaufman letztlich die Disziplin ruhen, denn ohne dieses kann für ihn der Kapitalismus gerade in der Globalisierung nicht überleben.

Kaufmans internationale Bilanz der industriellen Beziehungen kann mit Fug und Recht bereits bei seinem Erscheinen als Standardwerk angesehen werden, deshalb ist sie sehr gut ergänzend in der Lehre verwendbar. Redundanzen werden als angenehm empfunden, weil sie das Werk ungewöhnlich gut lesbar machen. Sie ergeben sich aus einer prägnanten Darstellung der Zielsetzung, einer klaren Ausführung und einer zusammenfassenden Wiederholung. Entscheidend aber ist, dass Kaufman der Profession gewichtige Botschaften mit auf den Weg gibt als Orientierung und als Anregung, die es wert sind, auch in Deutschland bedacht zu werden.

## Literatur

- Crouch, C. (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford.
- Dahrendorf, R. (1956): *Industrie- und Betriebssoziologie*. Berlin.
- Hall, P.A./Soskice, D. (2001): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford.
- Frege, C. (2002): *Scientific Knowledge Production in the United States and Germany: The Case of Industrial Relations Research*. In: *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 23: 865-894.
- Fürstenberg, F. (2000): *Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel*. München, Mering.
- Hetzler, H.W. (1995): 25 Jahre Deutsche Sektion der International Industrial Relations Association – Erinnerungen, Erfahrungen und Erwartungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 2: 312-334.
- Hollingsworth, J.R./Boyer, R. (1997): *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*. Cambridge.
- Kaufman, B.E. (ed.) (2004): *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Urbana-Champaign
- Keller, B. (2005): *The Industrial Relations Field in Germany: An Empirical and Comparative Analysis*. Paper presented at the IRRA 57<sup>th</sup> Annual Meeting, Philadelphia, PA, USA
- Marsden, D. (2000): *A Theory of Job Regulation, the Employment Relationship, and the Organisation of Labour Institutions*. In: *Industrielle Beziehungen*, 7: 320-347.
- Müller-Jentsch, W. (1986/1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. 1./2. Aufl. Frankfurt.

- Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H. (eds.) (2003): *The Changing Contours of German Industrial Relations*. München, Mering.
- Streeck, W. (1992): *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London, Newbury Park, New Delhi.
- Weitbrecht, H. (2001): Der theoretische Blick auf die sich verändernde Wirklichkeit der industriellen Beziehungen. In: Abel, J./Sperling, J. (Hg.): *Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag*. München und Mering.
- Weitbrecht, H. (2003): Human Resource Management and Co-Determination. In: Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H. (eds.): *The Changing Contours of German Industrial Relations*. München, Mering: 57-79.